



COMUNE DI PORTALBERA

Prov. di Pavia



Oggetto: Performance 2023: relazione finale ed erogazione indennità di risultato. Valutazione del personale dipendente per l'anno 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

Sez.1 - ANALISI GENERALE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2022.

Il comune di Portalbera (di seguito anche “comune” o “ente”), in ottemperanza al dettato normativo, ha modificato il proprio Regolamento sugli uffici e servizi; ciò istituendo apposito nucleo di valutazione in forma monocratica (di norma coincidente con il Segretario Comunale) e dotandosi di apposito sistema di valutazione del personale.

Successivamente, con deliberazione di GIUNTA COMUNALE (G.C.) n.1 dell'8.1.2018 è stato adottato un nuovo sistema di valutazione della performance (attualmente vigente), al fine di adeguarsi ai contenuti della delega di cui alla legge n.124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi, ossia il d.lgs. n.74 ed il d.lgs. 75/2017 applicabile dall'anno 2018.

Il ciclo annuale di gestione della performance inizia con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione (PEG) e degli obiettivi/performance, con il quale vengono assegnati a ciascuna unità organizzativa gli obiettivi gestionali e le risorse e si conclude con la relazione sulla performance la quale evidenzia, a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto alle risorse assegnate.

Il PEG 2022 è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n.51/022 (esecutiva), poi successivamente integrato e modificato con successivi atti

Il “Piano degli obiettivi e delle performance” per l'anno 2022 del Comune è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n.74 del 21.9.2022, esecutiva

Nel Comune il nucleo di valutazione è stato individuato nella figura del Segretario Comunale, cui sono trasmessi i report finali sull'attività svolta al 31.12.2022, dai singoli Responsabili di settore/struttura, ai fini della compilazione delle schede di valutazione.

Ricordate poi le deliberazioni dei competenti organi di assegnazione delle risorse ai responsabili di servizio, nonché le ulteriori "indicazioni di obiettivo" formalizzate in vario modo dal sindaco e dagli amministratori comunali, obiettivi – sia di carattere generale che di carattere puntuale/peculiare - rispetto anche quelli indicati nel Documento Unico di Programmazione Semplificato – D.U.P.S. (che di fatto ha sostituito la "Relazione previsionale e programmatica") per il triennio 2022-2024

Oltretutto l'ente è stato interessato dal decesso del sindaco (avvenuta in data 12.10.2022) nonché

SEZ.2- Aspetti economico-finanziari generali e spesa di personale - anno 2022.

Il Comune, per l'anno 2022:

-Ha rispettato il pareggio di bilancio, come risultante dal Conto Consuntivo/rendiconto dell'esercizio finanziario 2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.17 in data 29.4.2023; successivamente si è proceduto alla trasmissione dei documenti contabili dovuti per l'esercizio 2021 fase "consuntivo" alla BDAP (Banca Dati Amministrazioni Pubbliche) come risultante dalla certificazione agli atti dell'Ente.

-A seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo/rendiconto 2022 (c.c. n. 17/023, esecutiva) – preceduta da apposita deliberazione di Giunta n. 40/023 (dichiarata immediatamente eseguibile) ad oggetto: "Approvazione della relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2022 e dello schema del rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2022": la gestione evidenzia un risultato di amministrazione pari a €.459.919,36, di cui Euro 195.151,58 "parte disponibile"

-In materia di contenimento della spesa del personale e in applicazione a quanto disposto dalla legislazione vigente (ossia dall'art. 1 comma 557 Legge 27.12.2006 n. 296 e successive modifiche e integrazioni), la spesa del personale del Comune si è mantenuta nel rispetto dei limiti fissati dalla medesima.

SEZ.3 - ANALISI DEI RISULTATI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI RAGGIUNTI NELL'ANNO 2022.

Si evidenzia come il Comune sia articolato in n. 3 unità organizzative:

- 1) STRUTTURA 1 – AMMINISTRAZIONE GENERALE – SERVIZI AL CITTADINO – GESTIONE RISORSE**
- 2) STRUTTURA 2 – PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO**
- 3) STRUTTURA 3 – POLIZIA LOCALE;**

Preliminarmente si ricorda e da atto che il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” e la presente Relazione si sono sviluppati nella verifica dell’effettivo raggiungimento obiettivi suddetti, rappresentativi di “valori attesi di risultato” e dei rispettivi indicatori, collegamento tra gli obiettivi e risorse umane e finanziarie ecc.)

Ciò premesso si prende e da atto che - complessivamente - si ritiene di poter verificare ed attestare un rilevante grado di soddisfazione delle prestazioni rese dalle diverse Aree di articolazione della dotazione organica, con particolare riferimento:

- all’ottemperanza ai predetti “indirizzi” e direttive emanate dall’Amministrazione Comunale
- alla qualità del servizio offerto, tenuto conto anche della pressoché quasi inesistenza di lamentele sostanziali dell’utenza nei confronti dei comportamenti del personale dipendente nonché di sanzioni/multe da parte di Organismi della p.a. o derivanti da cause giudiziarie e/o di “contenziosi attivati”
- alla tempestività, in relazione alla tipologia di interventi da attuare e connessa anche alla puntualità (riferita anche al rispetto dei termini previsti,) nello svolgimento degli adempimenti di tipo burocratico/amministrativo e/o nella definizione degli appalti di lavori, beni e servizi (soprattutto con riferimento al fatto di aver sempre garantito la “copertura” dei servizi) ed al rispetto delle “tempistiche” sia in relazione al rispetto dei termini previsti dalle vigenti normative (anche regolamentari di questo Ente) e/o di anticipazioni rispetto ai termini ultimativi appunto previsti sia, ancora, nell’adeguamento degli strumenti “operativi” (Regolamenti e metodologie) ai ripetuti continui mutamenti normativi nelle sempre più numerose attribuzioni poste in capo agli Enti locali

Con riferimento alla “PERFORMANCE ORGANIZZATIVA”, va ricordato che il ciclo della performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria e che - in particolare - nel Documento Unico di Programmazione, nella sua versione ordinaria o semplificata in relazione alla dimensione dell’Ente, vengono fissati - nell’ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio - gli obiettivi strategici perseguiti dall’Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi.

Va ricordato poi che le risorse finanziarie assegnate per ogni obiettivo generale (di primo livello) definito nella Sezione operativa del DUP sono destinate ai singoli responsabili, mediante il PEG (o analogo strumento semplificato di pianificazione gestionale, per gli enti di minori dimensioni, non tenuti all’approvazione del PEG), per la realizzazione degli obiettivi di gestione.

Gli obiettivi specifici, di secondo livello e funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati - con la partecipazione dei relativi responsabili - nel Piano della performance, ricondotto (laddove stabilito), al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Essi sono affidati a ciascuna articolazione organizzativa dell’Ente tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell’anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Tali obiettivi specifici sono accompagnati dalla puntuale descrizione dei risultati attesi mediante appositi indicatori.

Questa Relazione annuale sulla performance evidenzia, a consuntivo e con riferimento ad annualità precedenti, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse previste, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Sulla scorta di quanto indicato ai punti precedenti della presente relazione, si può esprimere un giudizio altamente positivo per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa; quanto sopra sulla base della misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che ai singoli servizi:

- a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, **per quanto questi “impatti” debbano essere fondamentalmente “guidati/veicolati” dalle decisioni degli organi politico/amministrativi**
- b) il grado di attuazione delle strategie **misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali/strategici, politico/amministrativi e di governo dell'Amministrazione definiti negli atti degli organi politico/amministrativi normativamente previsti;**
- c) eventuali confronti con altre Amministrazioni (benchmarking), attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili; **in tal senso e sulla base di una valutazione empirica, sono state erogate direttamente dagli “Uffici” di questo Ente prestazioni non erogate dalla totalità degli Enti**

Allo stesso modo e strettamente connessa è la acclarata positiva valutazione della performance individuale - valutata in funzione dei “fattori” presenti nel sistema di valutazione in essere nel comune

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne sia il personale del comparto che il personale Responsabile di Struttura, in posizione di autonomia e responsabilità ed è stata collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (definiti nel Piano degli Obiettivi);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza;
- d) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

STRUTTURA N.1 – AMMINISTRAZIONE GENERALE – SERVIZI AL CITTADINO – GESTIONE RISORSE;

Nell'anno 2022 le funzioni di Responsabile dell'Area sono state svolte dal Sindaco e successivamente dal vicesindaco - in assenza del Responsabile, che ha lasciato il servizio presso questo ente.

STRUTTURA N.2 – PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Gli obiettivi assegnati al settore in oggetto sono stati complessivamente raggiunti con livelli ottimali. Per le specifiche attività si rimanda alla relazione del Responsabile, esaminata dal sottoscritto ai fini della valutazione.

STRUTTURA N.3 – POLIZIA LOCALE;

Nell'anno 2022 le funzioni di Responsabile dell'Area sono state svolte dal Sindaco e successivamente dal vicesindaco - in assenza del Responsabile.

In relazione a quanto previsto nella Contrattazione decentrata/integrativa 2022 (artt.6.6 e 6.7) si prende atto di quanto definito dall'allora Responsabile della Struttura n.1

Si allegano:

- Relazioni sul conseguimento degli obiettivi a firma dei dipendenti;
- Schede di valutazione a firma dell'Organismo nucleo di valutazione

4.4.2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Gian Luca Muttarini



Allegato 3: Scheda di valutazione per i dipendenti

Comune	PORTALBERA		
Dipendente	Paravella cinzia		
Valutazione relativa all'anno	2022		
Valutatore	RESPONSABILE DELLA STRUTTURA N.1		

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-15	10
		Applicazione delle	0-15	10
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	Grado conseguimento obiettivi e compiti affidati	0-40	30
a+b+c			somma	90

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*Non basta sapere, si deve anche applicare*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

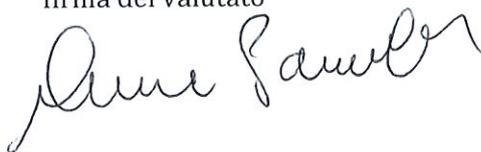
(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

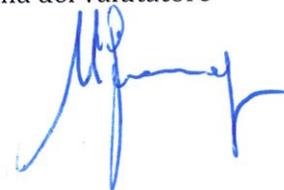
data 30.3.2024

firma del valutatore

firma del valutato







Allegato 3: Scheda di valutazione per i dipendenti

Comune	DI PORTALBERA	PATTARINI MICHAELA VIRGINIA
Dipendente		
Valutazione relativa all'anno	2022	
Valutatore	RESPONSABILE DELLA STRUTTURA N.1	

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-15	10
		Applicazione delle	0-15	10
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-15	15
		Qualità delle relazioni esterne	0-15	15
c	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	Grado conseguimento obiettivi e compiti affidati	0-40	30
a+b+c	somma			80

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*Non basta sapere, si deve anche applicare*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 30.3.2024

firma del valutatore

firma del valutato

Virginia Michela Pattarini

Allegato 3: Scheda di valutazione per i dipendenti

Comune	PORTALBERA		
Dipendente	CORONA LUCA		
Valutazione relativa all'anno	2022		
Valutatore	RESPONSABILE DELLA STRUTTURA N.1		

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-15	10
		Applicazione delle	0-15	10
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-15	15
		Qualità delle relazioni esterne	0-15	15
c	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	Grado conseguimento obiettivi e compiti affidati	0-40	30
a+b+c			somma	80

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*Non basta sapere, si deve anche applicare*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 30.3.2024



firma del valutatore

firma del valutato

Allegato 2: Scheda di valutazione per i Responsabili di struttura

Ente	COMUNE di PORTALBERA		
Titolare PO	MARIA CRISTINA COVINI		
Valutazione relativa all'anno	2022		
Valutatore	SEGRETARIO COMUNALE		

	fattore di valutazione	ambito	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze : o	20
		conoscenze: ottimo	20
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	20
		Qualità delle relazioni esterne	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo: ottimale con riferimento a personale di	15
a+b+c	somma /100		0,95

	fattore di valutazione	obiettivo	realizzato	obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	nte Versa - EFFICIENTAMENTO	100	4	400	500
		TAMENTO ENERGETICO EX A	100	5	500	500
		TERNA DELLA GESTIONE DEI	100	4	400	500
		IERE ARCHITETTONICHE (PEBA) AVVIO PROCE	100	4	400	500
totali					1300	1500
dM	media ponderata				86,66666667	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performane (dM)	82,33333333
--	--------------------

- (1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*Non basta sapere, si deve anche applicare*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performace".
- (2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".
- (3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".
- (4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 15.3.2024



firma del valutato
(è comunque fatto salvo quanto previsto
dal punto 7 della metogologia)



